Model Gedragscode Rijksoverheid tegen Rassendiscriminatie

Ten geleide.

De Model Gedragscode tegen Rassendiscriminatie bestaat uit 4 gedeelten.

Deel I bevat de Modelcode tegen Rassendiscriminatie. Eenmaal 'kaal' en eenmaal aangekleed met voorbeelden. Deel II is het stappenplan. Het plan geeft aan hoe per departement de modelcode kan worden ingevoerd. Deel III geeft achtergrondinformatie over rassendiscriminatie en gedragscodes. Deel IV tenslotte is de bijlage met daarin het actieplan voor de Rijksoverheid en schema's en een aantal verdragen en wetten.

Bij dit stuk is geen klachtenreglement opgenomen. Allereerst niet omdat het niet direct past bij een gedragscode. Bovendien; per departement moet bezien worden of aangesloten kan worden bijstaande klachtenregelingen of dat een reglement moet worden ontworpen passend bij het departement.

I. Model Gedragscode Rijksoverheid tegen Rassendiscriminatie

- ***Inleiding***
- ***Model Gedragscode tegen rassendiscriminatie***
- ***Toelichting en voorbeelden***

Inleiding

In 1992 werd op initiatief van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, de Algemene Verklaring tegen Rassendiscriminatie getekend door vele overheidsorganisaties, politieke partijen en maatschappelijke organisaties. Er werd onder meer afgesproken gedragscodes in te zetten als middel tegen rassendiscriminatie. Met deze aanzet toonde het Ministerie een besef dat zich in de jaren negentig volop ontwikkelde; organisaties – zowel profit, als non-profit - functioneren niet in een vacuüm, maar maken deel uit van de maatschappelijke omgeving waarin zij haar activiteiten ontplooien. De waarden en normen die daar gelden, dienen een plaats te krijgen in de organisatie zelf.

Meer dan ooit is duidelijk dat Nederland een multiculturele samenleving is die de ongekende krachten die daaruit voortvloeien ten volle kan en wil benutten. Daarin is voor ongewenst onderscheid op grond van ras geen plaats.

In de nota Kansen krijgen, kansen pakken, wordt opgemerkt dat gedragscodes weliswaar brede ingang hebben gevonden, maar nog niet op het gehele rijksniveau zijn gerealiseerd. Het kabinet wil met deze modelcode een aanzet geven dit te doen.

De hierna beschreven modelcode, bedoeld voor elk ministerie, berust op twee principes.
Het algemene principe is duidelijk; géén rassendiscriminatie, daarop is geen uitzondering mogelijk.
Het tweede principe is echter dat ieder ministerie er zelf mee aan de slag moet. Het is geen kant-en-klare code die van toepassing wordt verklaard en in een bureaula wordt gestopt. In de code is een aantal uitgangspunten geformuleerd, die zijn vastgesteld in de Ministerraad en het Secretarissen-Generaal Beraad. Deze uitgangspunten, in combinatie met het stappenplan geven aanknopingspunten om zelf de code naar behoeven aan te passen.

Immers; een code is een maatwerk, afhankelijk van de aard en eigen-aardigheid van elk ministerie. De organisaties die onder de rijksoverheid vallen zijn zeer verschillend, even divers als de taken van de rijksoverheid. Daarom wordt een model gedragscode aangeboden met het verzoek om deze gecodificeerde uitgangspunten zo in de verschillende ministeries te implementeren dat het *doel* wordt bereikt, zoals het in de volgende alinea is geformuleerd.

De Ministerraad en het Secretarissen-Generaal Beraad denken, dat de verschillende ministeries beter zelf een aanpak kunnen verzinnen; zij kennen immers de dagelijkse praktijk van het eigen ministerie. Het streven vermeld in de uitgangspunten: *"Het Ministerie wil met deze code tot uitdrukking brengen dat het groot belang hecht aan het voorkomen en bestrijden van rassendiscriminatie. Het Ministerie wil daar vorm en inhoud*

aangeven, onder meer door middel van deze code. Het Ministerie onderschrijft daarmee wat is neergelegd in artikel 1 van de Grondwet' kan het best door het ministerie of de organisatie zelf worden ingepast.

Het Secretarissen-Generaal Beraad wil met de invoering van de Code tegen Rassendiscriminatie een traject ingaan, waar zij jaarlijks apart aandacht aan zal besteden. Dan wordt geëvalueerd, hoe ver het is met de implementatie van de uitgangspunten in elk Ministerie.

De code richt zich sterk op de omgangsvormen en het contact op de werkvloer. Dat is geen toeval. Een ministerie is een arbeidsorganisatie en discriminatie kan zich juist in zulke situaties voordoen. Lees de code en ga na welke aspecten worden gemist of welke (misschien) onvoldoende aan bod zijn gekomen bij het eigen ministerie.

Het doel is, dat deze code uiteindelijk in het gehele ministerie bekend wordt. Daartoe moet zij worden besproken, geïmplementeerd en in de dagelijkse praktijk haar werking vinden. Die verantwoordelijkheid berust bij elk onderdeel en elke persoon binnen ieder ministerie.

Naast de verantwoordelijkheid van het management wordt met deze modelgedragscode en het betrokken actieplan ook een uitdrukkelijk beroep gedaan op de individuele medewerkers / personeelsleden om zich 'zonder aarzelen' in te spannen om de intenties van deze modelcode vorm en inhoud te geven.

Model Gedragscode Rijksoverheid tegen Rassendiscriminatie

Uitgangspunten.

Doel en reikwijdte van de code.

Het Ministerie wil met deze code tot uitdrukking brengen dat het groot belang hecht aan het voorkomen en bestrijden van ongewenst onderscheid op grond van ras. Het wil daar vorm en inhoud aangeven, onder meer door middel van deze code. De code bevat daarvoor concrete aanwijzingen en richtlijnen voor het ministerie als organisatie en voor de personen in dienst van het ministerie.

Het Ministerie onderstreept daarmee wat is neergelegd in artikel 1 van de Grondwet.

Deze modelcode is van toepassing op de gehele organisatie van het ministerie, dat wil zeggen: alle onderdelen van de Rijksdienst die onder de volledige ministeriële verantwoordelijkheid van de minister staan, en richt zich tot een ieder die in dienst is van het ministerie. Het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) geldt onverkort. De ambtenaar is gehouden de plichten uit zijn functie voortvloeiende nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen, zoals een goed ambtenaar betaamt (artikel 50 ARAR). Het zich niet houden aan deze modelcode kan rechtspositionele gevolgen hebben.

Omgangsvormen

1 Medewerkers van het departement gaan collegiaal met elkaar en anderen om, dat betekent in dit verband met respect voor ieders ras en zonder onderscheid op die grond.

2 Medewerkers van het departement realiseren zich dat bepaalde handelingen, uitlatingen of grappen, mondeling, schriftelijk, per e-mail of op andere wijze, hoewel mogelijk onbedoeld, kwetsend of discriminerend kunnen zijn voor etnische minderheden.

3 Iedere medewerker die in zijn of haar werksituatie ongewenst onderscheid of gedrag dat ongelijke behandeling in de hand werkt signaleert, stelt dit op adequate wijze binnen zijn of haar afdeling aan de orde, desgewenst in overleg met de leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

4 Iedere medewerker is bij het verrichten van zijn of haar werkzaamheden alert op het zich voordoen van ongewenst onderscheid of mogelijk discriminerende effecten van beleid.

5 Medewerkers verlenen hun volledige medewerking bij de uitvoering van beleidsinitiatieven van het ministerie, die tot doel hebben non-discriminatie en gelijke behandeling, binnen het departement en in zijn algemeenheid, te bevorderen.

Personeelsbeleid

6 De werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel gebeurt op een zodanige manier dat iedereen ongeacht ras gelijk wordt behandeld.

7 Er worden geen wervingsmethodes gehanteerd die sollicitanten behorend tot een etnische minderheid in overwegende mate of in het geheel uitsluiten.

8 Bij de instroomselectie wordt de selectie- of selectie-adviescommissie zodanig samengesteld of worden zodanig maatregelen genomen, dat gewaarborgd is dat leden van een etnische minderheid gelijke kansen hebben bij een sollicitatie.

9 In geval van een vacature worden, in een situatie waarin evenredige vertegenwoordiging nog niet is bereikt, in elk geval ook leden van een etnische minderheid, die voldoen aan de functie-eisen, opgeroepen. Het aantal op te roepen sollicitanten is beperkt tot het aantal dat normaal gesproken voor een sollicitatie wordt opgeroepen.

10 Voor de uitnodiging voor een eerste gesprek kunnen ook nog niet-erkende buitenlandse diploma 's een rol spelen bij de beoordeling of aan de gestelde functie-eisen is voldaan.

11 Als een psychologische test of een assessment-test deel uitmaakt van een selectieprocedure wordt gebruik gemaakt van testbureaus die beschikken over ruime ervaring met het testen van mensen behorend tot een etnische minderheid en hun testpakket zoveel mogelijk vrij hebben gemaakt van onbedoelde negatieve effecten (etnische bias).

12 Personeelsfunctionarissen / selecteurs hebben de vaardigheid om te gaan met multiculturele aspecten bij wervings- en selectieprocessen, zodat de kans dat (onbewuste) vooroordelen een rol spelen bij selectie processen wordt verkleind.

13 Een evenredige deelname van medewerkers behorend tot een etnische minderheid, aan de opleidings-, trainee-, of stageprogramma's van het departement wordt bevorderd.

14 Bij de opleidingsactiviteiten in het kader van de personeelsontwikkeling bij het ministerie wordt expliciet aandacht gegeven aan multi-etnische

aspecten in de samenleving en de eigen organisatie, voorzover dit past bij de aard van de cursus.

Externe contacten

15 Organisaties die diensten verlenen aan het ministerie en waarvan het personeel werkzaam is bij het ministerie en organisaties die vorming en opleiding verzorgen voor medewerkers van het ministerie, wordt gevraagd deze code te onderschrijven dan wel te bevorderen dat een dergelijke code voor deze organisaties zal worden opgesteld.

16 Voor het in bepaling 15 genoemde personeel geldt deze code op dezelfde wijze als voor medewerkers van het ministerie.

17 Als er sprake is van discriminatie van medewerkers van het ministerie door medewerkers van een externe organisatie die diensten verleent aan het ministerie, zal er op worden toegezien dat deze organisatie maatregelen neemt, om herhaling te voorkomen. Als deze maatregelen niet tot het beoogde effect leiden, wordt de relatie met de betreffende organisatie zo snel mogelijk verbroken.

18 Medewerkers van het ministerie gedragen zich tegenover personeel van ingehuurde organisaties conform de modelgedragscode.

Toezicht op de code.

19 Met het toezicht op het naleven van de code is het bevoegd gezag belast. Relevante bepalingen van de code vormen een vast agendapunt voor leidinggevenden en bestuursraden. De code is onderdeel van functionerings-gesprekken.
De code wordt jaarlijks in zijn geheel als agendapunt in het Management Team en de Ondernemingsraad doorgesproken en geëvalueerd. In het sociaal jaarverslag wordt aandacht besteed aan de code.

Vertrouwenspersoon, klachtenregeling

20 Met de inwerkingtreding van de code wordt ook een (externe) vertrouwenspersoon benoemd die affiniteit heeft met het voorkomen van vooringenomenheid en rassendiscriminatie en zonodig daarin geschoold wordt.

21 Een ieder die bij het ministerie werkzaam is en op het werk of in een situatie met het werk verband houdend, met rassendiscriminatie wordt geconfronteerd kan zich uiterlijk binnen één jaar daarna met klachten wenden tot de daarvoor ingestelde klachtencommissie.

22. De klachtencommissie is zodanig samengesteld dat de benodigde kennis en expertise op dit terrein aanwezig zijn en dat de objectiviteit bij de behandeling van een klacht is gewaarborgd.

23. Zowel de vertrouwenspersoon als de klachtencommissie doen jaarlijks verslag van hun werkzaamheden.

Toelichting; uitwerking en voorbeelden

Omgangsvormen

1 Medewerkers van het departement gaan collegiaal met elkaar en anderen om, dat betekent in dit verband met respect voor ieders ras en zonder onderscheid op die grond.

Hoewel dit uitgangspunt erg voor de hand lijkt te liggen, herkent u misschien de volgende situatie. Iemand meldt zich bij de receptie of de kamer van een medewerker. De onbekende autochtone man of vrouw wordt met U aangesproken, de onbekende man of vrouw behorend tot een etnische minderheid achtergrond met jij. Een onschuldig lijkend voorbeeld, eenvoudig uit te breiden met talloze andere voorbeelden, sommige veel ernstiger.
Voor het begrip 'ras' wordt uitgegaan van de definitie in het IVUR; Internationaal Verdrag ter Uitbanning van alle vormen van Rassen-discriminatie en van de uitleg die de Hoge Raad daaraan geeft in haar jurisprudentie. Zie ook de bijlage Wetten en Verdragen.
Deze bepaling betekent overigens niet dat er verschillende menselijke rassen zouden zijn, er is slechts één ras; het menselijke.

2 Medewerkers van het departement realiseren zich dat handelingen, uitlatingen of grappen, mondeling, schriftelijk, per e-mail of op andere wijze, hoewel mogelijk onbedoeld, kwetsend of discriminerend kunnen zijn.

Niet altijd wordt beseft dat grappen of uitlatingen behoorlijk kwetsend kunnen zijn. Soms is het duidelijk wat niet door de beugel kan, maar soms ook niet. Een collega stuurt met regelmaat cartoons het netwerk op; maar altijd en uitsluitend over Moslims. Kan het of niet, toestaan of er iets over zeggen ? En wie spreekt u hierover aan. Leidinggevenden spelen hier een cruciale rol; reageren zij lacherig of nemen ze een klacht niet serieus, dan is een voedingsbodem aanwezig voor verdere en misschien verdergaande ' grappenmakerij', een onprettige werksfeer voor een aantal medewerkers en een negatief imago voor de organisatie als geheel.

3 Iedere medewerker die in zijn of haar werksituatie ongewenst onderscheid of gedrag dat ongelijke behandeling in de hand werkt signaleert, stelt dit op adequate wijze binnen zijn of haar afdeling, desgewenst in overleg met de leidinggevende of een vertrouwenspersoon, aan de orde.

Het is vaak niet zo gemakkelijk om dit te doen. De beste manier kan worden overlegd met een leidinggevende of een vertrouwenspersoon. In gevallen waarin het een leidinggevende zelf

betreft die ongewenste omgangsvormen vertoont moet een andere oplossing worden gezocht. Te denken valt aan degene aan wie de direct leidinggevende ondergeschikt is.

4 Iedere medewerker is bij het verrichten van zijn of haar werkzaamheden alert op het zich voordoen van ongewenst onderscheid of mogelijk discriminerende effecten van beleid.

Uw ministerie is bij uitstek een beleidsontwikkelende organisatie. Heeft u zich voldoende rekenschap gegeven bij de effecten van uw beleid op de positie van medewerkers behorend tot een etnische minderheid, of op een discriminerende uitwerking van het beleid ? In sommige landen bestaat een verplichting voor overheden om effecten van beleid op mogelijk discriminerende uitwerking te toetsen. In Nederland kennen we een dergelijke specifieke verplichting niet. Toch is het zinvol om dit te doen, het kan latere problemen voorkomen maar scherpt ook het denken in termen van gelijkheidsbehandeling, non-discriminatie en klantvriendelijkheid aan. Hoe geeft u dit een plaats in uw ministerie ?

5 Medewerkers verlenen hun volledige medewerking bij de uitvoering van beleidsinitiatieven van het ministerie, die tot doel hebben non-discriminatie en gelijke behandeling, binnen het departement en in zijn algemeenheid, te bevorderen.

Personeelsbeleid

6 De werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel gebeurt op een zodanige manier dat iedereen ongeacht ras gelijk wordt behandeld.

De Commissie Gelijke Behandeling heeft sinds haar aantreden in 1994 meerdere uitspraken gedaan in arbeidszaken. Een bezoekje aan de website www.cgb.nl geeft een goed overzicht van uitspraken op dit terrein. Zie bijvoorbeeld het trefwoord: 'aanstelling ambtenaar'. Overigens gaat het hierbij niet alleen om inhoudelijke zaken. Vraagt u zich eens af hoe u als Ministerie werft; doet u dat uitsluitend via de reguliere, bekende kanalen, is het misschien de moeite waard om ook andere kanalen te proberen ? Als u vaak via-via werft en het personeelsbestand is overwegend autochtoon, zullen mensen behorend tot een etnische minderheid veel minder kans hebben hun belangstelling voor uw ministerie kenbaar te maken. Hoe treedt u naar buiten; staan op foto-, video-, of webmateriaal alleen 'witte' medewerkers, of zendt u een 'kleurrijker' beeld uit ?

7 Er worden geen wervingsmethodes gehanteerd die sollicitanten behorend tot een etnische minderheid in overwegende mate of in het geheel uitsluiten.

Dit speelt wellicht nog sterker als u de werving uitbesteedt; een bureau wordt ingeschakeld om kandidaten te vinden. U mist dan de eerste selectie, overtuigt u zich ervan dat er geen onnodige, ongewilde 'extra zeef' is ingebouwd. Bent u voldoende bekend met het selecterend bureau en haar wervings- en selectiemethoden ?

8 Bij de instroomselectie wordt de selectie- of selectie-adviescommissie zodanig samengesteld of worden zodanig maatregelen genomen, dat gewaarborgd is dat leden van een etnische minderheid gelijke kansen hebben bij een sollicitatie.

Er zijn veel zaken die u in het oog moet houden bij werving en selectie. Deze bepaling wil er op toezien dat leden van etnische minderheden gelijke kansen hebben in een sollicitatieprocedure. Heeft iedereen gelijke kansen, sluit u niemand uit ?
Het is bovendien bij een krappe arbeidsmarkt méér dan een principiële overweging om non-discriminatie en gelijkheid een woordje te laten meespreken. Het is in zo'n situatie een economische noodzaak om mensen te kunnen aantrekken EN om ze te kunnen houden. Uw organisatie heeft een serieus probleem als ze bekend staat als gesloten of 'onvriendelijk voor andere etniciteiten'. Overigens is uw organisatie verplicht om aan de wet SAMEN (Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden) te voldoen. U zult eerder positief opvallen als u dit uitdraagt en zich profileert als een organisatie die bereid is voor iedereen gelijke toegang te creëren. Informatie over de wet SAMEN vindt u onder meer op:
www.minbzk.nl en www.minszw.nl

9 In geval van een vacature worden, in een situatie waarin evenredige vertegenwoordiging nog niet is bereikt, in elk geval ook leden van een etnische minderheid, die voldoen aan de functie-eisen, opgeroepen. Het aantal op te roepen sollicitanten is beperkt tot het aantal dat normaal gesproken voor een sollicitatie wordt opgeroepen.

Hier wordt vaak tegengeworpen dat er dan sprake is van omgekeerde discriminatie. Maar let op; de AWGB (Algemene Wet Gelijke Behandeling) staat voorkeursbehandeling toe. "Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid geldt niet, indien het onderscheid tot doel heeft vrouwen of personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen ten einde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel". [1]
Ook de EG staat positieve actie toe. Zie daarvoor artikel 5 Richtlijn 2000/43/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van

---

[1] Het betreft artikel 2 lid 3 AWGB. Zie voor een verhandeling over voorkeursbeleid en criteria die worden gesteld: Met recht discriminatie bestrijden blz 139,, mr C.F. Pattipawae en mr drs C.A. Tazelaar, Utrecht 1997.

gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming in de bijlage.
De beperking in aantal doelt op de situatie dat wellicht enkele tientallen kandidaten behorend tot een etnische minderheid op een vacature reageren die voldoen aan de functie-eisen. Als normaal gesproken hooguit 5 kandidaten worden opgeroepen voor een sollicitatiegesprek, zal daar in dit geval geen uitzondering op moeten worden gemaakt.

10 Voor de uitnodiging voor een eerste gesprek kunnen ook nog niet-erkende buitenlandse diploma's een rol spelen bij de beoordeling of aan de gestelde functie-eisen is voldaan.

Het gaat immers - naast het vereiste diploma - vaak ook om het bezit van de benodigde ervaring voor de goede vervulling van een functie.

11 Als een psychologische test of een assessment -test deel uitmaakt van een selectieprocedure wordt gebruik gemaakt van testbureaus die beschikken over ruime ervaring met het testen van mensen behorend tot een etnische minderheid en hun testpakket zoveel mogelijk vrij hebben gemaakt van onbedoelde negatieve effecten (etnische bias).

Psychologische tests en assesments zijn niet altijd onomstreden in wat ze meten. Toch kunnen ze nuttig zijn bij het nemen van een beslissing. Een kritische blik op de aard van de test c.q. het bureau kan een ongewild 'wegtesten' voorkomen.

12 Personeelsfunctionarissen/selecteurs hebben de vaardigheid om te gaan met multiculturele aspecten bij wervings- en selectieprocessen, zodat de kans dat (onbewuste) vooroordelen een rol spelen bij selectie processen wordt verkleind.

Deze bepaling sluit logisch aan bij de vorige. Bij de vraag wie worden aangenomen of niet, spelen de genoemde functionarissen een belangrijke rol. Als er in dit opzicht iets aan hun kennis of vaardig-heden schort, is het zaak deze leemte zo snel mogelijk op te vullen.

13 Een evenredige deelname van medewerkers behorend tot een etnische minderheid, aan de opleidings, -trainee, of stageprogramma's van het departement wordt bevorderd.

14 Bij de opleidingsactiviteiten in het kader van de personeelsontwikkeling bij het ministerie wordt expliciet aandacht gegeven aan multi-etnische aspecten in de samenleving en de eigen organisatie.

Externe contacten

15 Organisaties die diensten verlenen aan het ministerie en waarvan het personeel werkzaam is bij het ministerie, en organisaties die vorming en opleiding verzorgen voor medewerkers van het ministerie, wordt gevraagd deze code te onderschrijven dan wel te bevorderen dat een dergelijke code voor deze organisaties zal worden opgesteld.

16. Voor het in bepaling 15 genoemde personeel geldt deze code op dezelfde wijze als voor medewerkers van het ministerie.

17 Als er sprake is van discriminatie van medewerkers van het ministerie door medewerkers van een externe organisatie die diensten verleent aan het ministerie, zal er op worden toegezien dat deze organisatie maatregelen neemt, ook om herhaling te voorkomen. Als deze maatregelen niet tot het beoogde effect leiden wordt de relatie met de betreffende organisatie zo snel mogelijk verbroken.

18 Medewerkers van het ministerie gedragen zich tegenover personeel van ingehuurde organisaties conform de modelgedragscode.

Toezicht op de code.

19 Met het toezicht op het naleven van de code is het bevoegd gezag belast. Relevante bepalingen van de code vormen een vast agendapunt voor leidinggevenden en de bestuursraden. De code is onderdeel van functioneringsgesprekken.
De code wordt jaarlijks in zijn geheel als agendapunt in het Management Team doorgesproken en geëvalueerd.

> *Zoals eerder gezegd: een code zet een veranderingsproces in werking. Regelmatig moet dan ook worden bezien, hoe de voortgang ervan verloopt.*

Vertrouwenspersoon, klachtenregeling

20 Met de inwerkingtreding van de code wordt ook een (externe) vertrouwenspersoon benoemd die affiniteit heeft met het voorkomen van vooringenomenheid en rassendiscriminatie en zonodig, daarin geschoold wordt.

> *Vertrouwenspersonen zijn inmiddels geen onbekende figuren meer. Een deskundige, goed getrainde vertrouwenspersoon, kan bijzonder zinvol werk verrichten bij dit vaak zeer emotioneel beladen onderwerp.*

21 Een ieder die bij het ministerie werkzaam is en op het werk of in een situatie met het werk verband houdend, met rassendiscriminatie wordt

geconfronteerd kan zich uiterlijk binnen één jaar daarna met klachten wenden tot de daarvoor ingestelde klachtencommissie.

22. De klachtencommissie is zodanig samengesteld dat de benodigde kennis en expertise op dit terrein aanwezig is, en dat de objectiviteit bij de behandeling van een klacht is gewaarborgd.

Op het moment dat een klacht bij een klachtencommissie komt, is er vaak al (te) veel gebeurd en zijn er drie verliezers te constateren: de klager, de beklaagde en de organisatie. Het is een situatie die eigenlijk vermeden moet worden. Soms is dat domweg niet mogelijk, of gegeven de ernst van de klacht, niet wenselijk.
Dan is een klachtencommissie essentieel. Door uitspraken te doen, stelt zij vast, wat de grenzen zijn en op welke manier ze moeten worden geïnterpreteerd (gegeven de omstandigheden van het geval). De klachtenprocedure dient in ieder geval zo te zijn opgesteld, dat voldoende bescherming wordt geboden aan alle partijen, maar in het bijzonder aan de klager. Represailles dienen te worden vermeden. De EU-richtlijn drukt het zo uit: "De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige behandeling of nadelige gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling" (artikel 9).
Uiteraard dienen beginselen in acht genomen te worden die in hun algemeenheid gelden voor klachtprocedures. Het verdient aanbeveling de onafhankelijkheid van een klachtencommissie zoveel mogelijk te waarborgen, bijvoorbeeld door het opnemen van externe deskundigen. Als er al een klachtenreglement of commissie is, kan worden bezien of deze breder kan worden gemandateerd. Let daarbij op de samenstelling van de commissie en de aanwezige deskundigheid die ook geschikt moet zijn om klachten over rassendiscriminatie te kunnen behandelen.

II. Stappenplan

Stappenplan.

Het is wel eens gezegd dat het bij integratie- en antidiscriminatiebeleid niet alleen gaat om het eten uit andere landen dat onze cultuur verrijkt maar (vooral) ook om de kok erachter. Welnu, het hieronder beschrevene is niet te beschouwen als het aanbieden van een kant-en-klare-maaltijd maar U krijgt een receptenboek. De bereiding zult u zelf moeten doen. U wordt de kok van een maatwerkmaaltijd, aangepast aan uw eigen organisatie: U gaat als het ware een code koken.

De ervaring leert dat het vaststellen van een code niet zo moeilijk is, maar het daadwerkelijk ingevoerd krijgen wel. Het betekent vaak dat er dingen gaan veranderen in de organisatie, en de mens is van nature niet sterk tot veranderen geneigd. Omdat de nadruk ligt op de implementatie, is het vooral een procesmatig gebeuren. Sommige onderdelen zullen snel gaan, andere zullen misschien meer tijd nodig hebben (zoals de omgangsvormen).

In dit stappenplan is draagvlakverkrijging een belangrijk streven, omdat een code slechts volledig zin heeft als het door de organisatie is begrepen en, uiteindelijk, wordt gedragen. Bovendien: het uitgangspunt van een code is dat het maatwerk is.

Iedere code begint met het besluit om er één in te voeren. In dit geval is die eerste stap reeds gezet. Er is een besluit van de Ministerraad. En het college van Secretarissen-Generaal heeft een convenant getekend. Het gaat er hier dan ook om dat u de uitgangspunten van de code omzet in een code die toegesneden is op uw organisatie.

Stappen, met een toelichting.

Eerste stap. Commitment.

1. De directie en de Ondernemingsraad committeren zich: het besluit om de code 'vast te stellen' en in te voeren.
2. In overleg met de OR wordt een (tijdelijke) werkgroep ingesteld.
3. Werkwijze en procedure van de werkgroep worden vastgesteld.

Toelichting.

Er is een besluit genomen in de Ministerraad: er geldt een gedragscode tegen rassendiscriminatie op rijksniveau.
Er is dus geen twijfel over de vraag of er een gedragscode komt. Het is de vraag hoe u tot ***een eigen*** *gedragscode kunt komen en hoe u deze ingevoerd krijgt. De allereerste stap om zover te komen, is commitment van het management cq de directie. U spreekt af op directieniveau dat er de gedragscode voor uw ministerie zal worden ontwikkeld en ingevoerd, en dat er een (tijdelijke) werkgroep komt die zorg draagt voor de begeleiding van dit gehele proces. Van de eerste stappen tot de evaluatie en monitoring.*

Let u er bij de samenstelling van deze werkgroep op dat er ervaring of deskundigheid aanwezig is met betrekking tot het onderwerp rassendiscriminatie en dat er een juiste mix is van lijn- niet lijnmedewerkers en kennis van personeelszaken en bijvoorbeeld juridische zaken.

Om eventuele misverstanden te voorkomen is het aan te raden vast te stellen, hoe de werkgroep te werk gaat (wie is voorzitter; de directeur-generaal of de secretaris-generaal) en een aantal praktische zaken af te spreken. Hoeveel tijd zal dit kosten, wie legt verslag, hoe gebeurt dat etc.

Deze werkgroep stelt een traject en een conceptcode op en begeleidt de activiteiten die nodig zijn.

Hier geldt natuurlijk, dat als er mogelijk al een bepaald traject loopt, daarbij kan worden aangesloten. In zo'n geval kan een bestaande overleggroep breder worden gemandateerd en worden uitgebreid met terzake deskundigen. U kunt hierbij denken aan diversiteitsbeleid of interculturele trajecten.

Tweede stap. Draagvlak

4. Korte discussienota opstellen over gedragscode voor de organisatie.
5. Brede discussie binnen de organisatie, vastgelegd in een verslag.
6. Vaststellen gedragscode

In deze fase draait het om het krijgen van input, essentieel voor het ontwikkelen van draagvlak.

U kunt dit op verschillende manieren aanpakken. Een korte discussienota lijkt een goed uitgangspunt. Daarin kunt u de gedragscode met de opmerkingen en / of aanvullingen van de werkgroep presenteren.

Aan de hand daarvan discussieert u met de medewerkers van uw organisatie, en vraagt u input van uw organisatie.
Ook dit kan op verschillende wijzen. U kunt de discussienota inbrengen in verschillende overleggen op bijv. Afdelingsniveau of Directieniveau (afhankelijk van de grootte). Maar ook een (aantal) aparte bijeenkomst(en) gewijd aan dit, en mogelijk verwante onderwerpen , is mogelijk. In deze fase betrekt u de organisatie bij de code. Aan de hand van de voorbeeldcode, betrekt u afdelingen, medewerkers, etc., bij het formuleren van uw eigen code en u legt de basis voor de implementatie ervan. In deze fase van het proces is het interessant na te gaan waar bij uw organisatie de plekken zitten die uw organisatie meer of minder gevoelig maken voor discriminatie. Een brede discussie ligt voor de hand, maar misschien wilt u het op een andere wijze organiseren. Welke vorm u ook kiest, het verkrijgen van draagvlak staat hier voorop. Om dat te verwerven is brede input een belangrijk gegeven. Maar een onderwerp als rassendiscriminatie kan erg gevoelig liggen. Nu hoeft u er niet direct naar te streven, dat iedereen in alle openheid zegt wat hem of haar op het hart ligt, maar wel kunt U proberen om in uw organisatie het onderwerp bespreekbaar te maken en bovendien te ontdekken, waar in uw organisatie de kans op discriminatie vooral aanwezig is. Welke vorm u ook kiest; geef er volop (interne) publiciteit aan. Het wordt aan iedereen (en wellicht de buitenwacht) duidelijk gemaakt, dat u dit onderwerp serieus neemt.

In deze fase zal het van belang zijn om te weten hoe de verschillende onderdelen (artikelen) van de gedragscode doorwerken in uw organisatie. Wat betekenen de bepalingen over zaken als 'externe werving' en 'psychologische tests'. Wat betekent het, dat geen racistische grappen worden getolereerd. Wat zijn de voorbeelden, die de medewerkers voor ogen staan. Hoe gaat u om met 'het aan de kaak stellen' van rassendiscriminatie. Op deze wijze loopt u alle artikelen na die in de gedragscode staan. Het staat u vrij

aanvullingen op te nemen die uw organisatie van belang acht. Maar let op: bepalingen kunnen niet in strijd zijn met wet en recht.

De resultaten van de discussie, verwerkt u in de uiteindelijke code tegen rassendiscriminatie, zoals die in aangepaste vorm voor uw ministerie geldt.

Derde stap. Implementatie

7. Informatiepunt instellen
8. Instellen klachtencommissie
9. Aanstellen vertrouwenspersoon
10. Controle en begeleiding
11. Evaluatie

Er is commitment en er is draagvlak voor de gedragscode tegen rassendiscriminatie. Rest de implementatie. Een belangrijke, zo niet, de belangrijkste stap in het geheel. Nu komt het op de vraag aan of de code werkelijk werkt en verder in de organisatie kan wortelen.

Er zullen –hopelijk- vele vragen resten, en er zullen nieuwe worden gesteld. Een vertrouwenspersoon kan eventueel vragen beantwoorden, maar u kunt ook een departementaal informatiepunt instellen. Dit laatste verdient aanbeveling. Het is een vaste plek, waar vragen kunnen worden gesteld of doorgeleid. Met een goede registratie kan bovendien een beeld worden gevormd van de stand van zaken.

Het is nodig om een klachtencommissie en een vertrouwenspersoon in te stellen. De vertrouwenspersoon heeft als taak om een luisterend oor te bieden, en gegeven zijn / haar kennis van de materie eventuele verdere stappen voor te stellen. De klachtencommissie oordeelt over klachten op grond van de code ingediend. Het is nodig een klachtenreglement in het leven te roepen. Overigens geldt hier, dat er mogelijk al vertrouwens-personen en een klachtencommissie functioneren, en dat er al een klachtenreglement is. In dat geval kunt u overwegen de bevoegdheden ervan te verruimen tot rassendiscriminatie. Hoewel een klachtencommissie noodzakelijk is, moet wel bedacht worden dat zij als ultimum remedium moet dienen. Komt het tot een klacht dan verliezen over het algemeen alle partijen.
Als de aard van het incident het toelaat, overweeg dan bemiddeling.

De verantwoordelijkheid voor de naleving van de code ligt bij de lijnmanagers. Mogelijke knelpunten kunnen periodiek worden besproken in de werkgroep, die voor dit doel halfjaarlijks (opnieuw) bijeenkomt. (Belangrijk is de continuïteit en samengebrachte deskundigheid te bewaren.) De directeur-generaal / secretaris-generaal rapporteert als eindverantwoordelijke.

Jaarlijks wordt de code in zijn geheel geëvalueerd, mede aan de hand van de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen en klachtencommissie. Maar de ervaringen van medewerkers zijn tenminste zo interessant.
Zo nodig vindt bijstelling en aanscherping plaats. Eventueel wordt op onderdelen nieuwe actie ondernomen. De evaluatie is het moment waarop de code opnieuw departementbreed onder de aandacht wordt gebracht.

De OR speelt hier een belangrijke rol. Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden 'waakt de ondernemingsraad tegen discriminatie'.[2]

[2] WOR artikel 28 lid 3:' De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapte en allochtone werknemers in de onderneming.'

III. Achtergrond en Informatie over Gedragscodes.

- ***Achtergrond***
- ***Rijksoverheid en gedragscodes***

Achtergrond Gedragscode tegen Rassendiscriminatie voor de Rijksoverheid.

Rassendiscriminatie.

Dat er sprake was van een ernstig probleem werd manifest toen Nederland als één van de eerste West-Europese landen, in 1982 de dubieuze eer ten deel viel een vertegenwoordiger in het parlement te moeten begroeten van de extreem-rechtse Centrumpartij[3]. Een jarenlange (juridische) strijd volgde tegen de Centrumpartij en haar opvolgers, CP86 en Centrumdemocraten[4].

Met het groeiend besef dat rassendiscriminatie een verschijnsel was dat Nederland niet ongemoeid zou laten, werd door de overheid beleid ontwikkeld ter bestrijding ervan. Door een scala van organisaties en private- en overheidsinitiatieven werden vervolgens instrumenten ontwikkeld, variërend van voorlichting tot juridische bestrijding[5].

In 1992 verscheen het rapport 'Gedragscodes Ter Voorkoming en Bestrijding van Rassendiscriminatie', dat in opdracht van de eertijds Minister van Binnenlandse Zaken, mevrouw drs. C.I. Dales, door het toenmalige Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR), was geschreven. Het ging in op de mogelijkheden die gedragscodes bieden om rassendiscriminatie te voorkomen en te bestrijden.

De conclusie van het rapport was, dat gedragscodes slechts sporadisch voorkwamen en dat ze beperkt waren in werking.
Een evaluatie-onderzoek van één van die codes, de ABU-gedragscode[6], leerde bovendien dat een code alleen effectief is, als binnen het bedrijf of de branche consensus bestaat over de wijze waarop de gedragscode moet worden nageleefd.

---

[3] Zie voor een uitgebreide beschrijving van de opkomst van naoorlogs extreem-rechts 'De staat paraat ?', Jaap van Donselaar, 1995.

[4] Zie voor een overzicht van strategieën tegen extreem-rechts; Politiek Racisme; Frank Elbers, Meindert Fennema, Leo Balai, Leiden 1994. De CP86 werd op 18 november 1998 verboden en ontbonden door de Amsterdamse Rechtbank; een uiterst zeldzaam verschijnsel, zie; Repressie van politieke bewegingen, J.A.O. Eskes, 1988. Zie ook; LBR-bulletin 1999, nr. 1.

[5] Anti Discriminatie Bureau's en het Landelijk Bureau Racismebestrijding speelden hierin een belangrijke rol. In 1994 werd -naar voorbeeld van onder meer Engeland en Canada- de CGB (Commissie Gelijke Behandeling), die toeziet op de naleving van AWGB; de Algemene Wet Gelijke Behandeling.

[6] 'Makkelijker gezegd..' Een onderzoek nar de werking van een gedragscode voor uitzendbureaus ter voorkoming van discriminatie, Jos D. Meloen, september 1991.

Rassendiscriminatie was op dat moment een probleem, dat breed onderkend werd in de Nederlandse samenleving en waarvan duidelijk was, dat het de beoogde integratie van minderheden ernstig kon belemmeren. Tegelijkertijd werd onderkend, dat rassendiscriminatie indruist tegen fundamentele beginselen als gelijkheid en non-discriminatie, zoals neergelegd in artikel 1 van onze Grondwet.

Gedragscodes.

Wetgeving.

Zowel in nationale wetgeving als internationale verdragen en regels zijn bepalingen te vinden tegen rassendiscriminatie [7]. Artikel 1 van de Grondwet legt het gelijkheidsprincipe en non-discrminatiebeginsel neer voor de Nederlandse samenleving. Nederland tekende al vroeg het Internationaal Verdrag ter Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR). Het trad in werking op 4 januari 1969. Mede om te voldoen aan de bepalingen van het IVUR werd wetgeving aangescherpt. In de loop der jaren is veel jurisprudentie gevormd.

Groeiend inzicht leerde echter dat goede wetgeving noodzakelijk was, maar ook dat wetten alleen, onvoldoende in staat zouden zijn om discriminatie te voorkomen. Daarvoor zijn ze te abstract en te algemeen.

Gedragscodes.

Als aanvullend middel of uitwerking diende zich een ander middel aan; de gedragscode.

In de definitie van het eerder genoemde rapport uit 1992 staat de omschrijving van gedragscode aldus.

> *'Een gedragscode bevat richtlijnen voor een organisatie over gedrag – handelen of ongewenst handelen- binnen en / of door de organisatie. Een gedragscode is veelal een uiting van zelfregulering. Deze richtlijnen worden binnen de eigen kring gehandhaafd. Vaak met een eigen toezichthoudende instantie en procedure. Rechtsbescherming door de rechter wordt hiermee niet afgesloten.'*

Gedragscodes namen in de jaren negentig een hoge vlucht. Werd in het voornoemde rapport nog melding gemaakt van gedragscodes die sporadisch voorkomen, inmiddels zijn er tientallen, wellicht honderden bekend. Gedragscodes worden begrepen als een instrument dat voldoende toegespitst op de eigen organisatie, kracht bezit om daarbinnen een

---

[7] Voor een uitgebreid overzicht van wetgeving en juridische middelen tegen rassendiscriminatie zie; Met recht discriminatie bestrijden, mr C.F. Pattipawae en mr drs C.A. Tazelaar, Utrecht 1997.

werkplek te creëren die voor allen in de organisatie in gelijke mate toegankelijk is.

Minister Dales bood op 14 oktober 1992 de Algemene Verklaring tegen Rassendiscriminatie aan de voorzitter van de Tweede Kamer aan. Daaraan voorafgaand stuurde zij aan alle ministeries en een groot aantal maatschappelijke organisaties een brief, waarin ze het belang van gedragscodes aangaf.
In juli 1994 werd de gedragscode tegen rassendiscriminatie door de opvolgerster van mevrouw Dales, mevrouw De Graaff-Nauta, gepubliceerd, geldend voor het toenmalige Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Profit en non-profit.

Het zijn niet alleen overheden en non-profit organisaties die met gedragscodes werken. Commerciële bedrijven hebben onderkend, dat zij niet in een maatschappelijk isolement opereren maar dat de huidige maatschappij eisen stelt aan het functioneren van bedrijven, ook op het gebied van rassendiscriminatie. Praktische (financiële) overwegingen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. Met name Anglo-Amerikaanse bedrijven hebben veelal te maken met wetgeving die streng toeziet op het bestrijden van discriminatie[8]. Als middel om dat uitgangspunt handen en voeten te geven wordt onder meer de gedragscode gebruikt.

Sommige praktische overwegingen gelden ook voor de overheid. Gedragscodes kunnen helpen een veilige en prettige werkplek te creëren. Het heeft daarmee invloed op de arbeidsprestaties, soms in de vorm van een daling van ziekteverzuimcijfers.

Nationaal en internationaal.

Internationaal hebben gedragscodes een hoge vlucht genomen. In landen als de VS en Engeland[9] is er ruime ervaring mee opgedaan.

In Europa, op het vasteland, heeft Nederland welhaast traditioneel een voorsprong wat betreft de ontwikkeling van nieuwe instrumenten om maatschappelijke vraagstukken te kunnen oplossen. Dit geldt ook voor de kennis en ervaring met betrekking tot gedragscodes. Waar in Nederland al jarenlange ervaring is opgedaan, zal in de meeste landen nog een begin moeten worden gemaakt met het werken met gedragscodes.

---

[8] Zie voor voorbeelden van, naar Nederlandse begrippen, hoge claims op grond van discriminatie en intimidatie: de Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) in de VS: http://www.eeoc.gov/

[9] Zie de hierboven genoemde site van www.eeoc.gov (VS) zie ook www.rce.gov.uk (Engeland).

Maar ook de EG erkent het belang van gedragscodes. In de richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (richtlijn 2000/43/eg, 29 juni 2000) zijn gedragscodes opgenomen als passende maatregel ter bevordering van gelijke behandeling.

> *Art. 11*
> *Lid 1. Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat werkgevers en werknemers via de sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten,* ***gedragscodes****, onderzoek of de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.*[10]

De Rijksoverheid en gedragscodes.

Rechten en plichten die de staat heeft te eerbiedigen of te waarborgen: grondrechten vormen een fundamenteel onderdeel van ons staatsbegrip[11]. Ze zijn in allerlei verdragen en wetten vastgelegd. Nederland nam in artikel 1 van de Grondwet op:

> ***Artikel 1 Beginsel van gelijkheid en non-discriminatie***
>
> *Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*

Dit is een bindend uitgangspunt[12]. Maar net als voor andere gremia, geldt ook voor de overheid dat zij haar handelen in voorkomende gevallen nauwkeuriger wil en kan omschrijven. Op het fundament dat artikel 1 Grondwet is, kunnen vele huizen worden gebouwd .

Met de Algemene Verklaring tegen Rassendiscriminatie uit 1992 zijn goede ervaringen opgedaan, die onder meer hebben geleerd dat een belangrijk onderdeel van gedragscodes, de implementatie ervan is. De vraag daarbij is; hoe er voor kan worden gezorgd dat een code daadwerkelijk verankerd wordt in het doen en laten van de organisatie.

We weten inmiddels dat zoiets alleen lukt door een constante inspanning te leveren; er is sprake van een procesmatigheid. Gedragscodes en de

---

[10] Bron: richtlijn 2000/43/EG van de Raad, 29 juni 2000. PbEG2000 L180/22.

[11] Zie voor een uitgebreide verhandeling van staat en grondrechten; Van der Pot/Donner, Handboek van het Nederlandse Staatsrecht, elfde druk, 1983.

[12] Zie de leer van horizontale en verticale werking van grondrechten.

waarden en normen die er in zijn opgenomen, vinden hun plek in de organisatie door er voortdurende aandacht aan te besteden.

Dat is dan ook het uitgangspunt bij de modelgedragscode tegen rassendiscriminatie voor de Rijksoverheid, die hier wordt aangeboden: de Minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid wil andere departementen hiermee helpen een proces in gang te zetten, waarmee hij recht doet aan het beginsel, dat de overheid een bijzondere rol speelt in de bestrijding van rassendiscriminatie en dat voortdurende waakzaamheid en alertheid is geboden. Dit geldt *binnen* uw ministerie, maar ook *daarbuiten*, in de externe contacten.

IV. Bijlage

- ***Verdragen en Wetten***
- ***Actieplan Rijksoverheid***

Bijlage.

Verdragen en wetten.

Artikel 1 Internationaal Verdrag inzake Uitbanning van elke vorm van Rassendiscriminatie:
In dit verdrag wordt onder rassendiscriminatie verstaan elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidkleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die ten doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid, van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, of op andere terreinen van het openbare leven, teniet te doen of aan te tasten, dan wel de tenietdoening of aantasting daarvan ten gevolge heeft.

Artikel 13 (ex artikel 6 A) Geconsolideerde versie van het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap (verdrag van Amsterdam).
Onverminderd de andere bepalingen van dit Verdrag, kan de Raad, binnen de grenzen van de door dit Verdrag aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

Artikel 1 Grondwet:
Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Artikel 90 quater Strafrecht:
Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.

Artikel 1 Algemene Wet Gelijke Behandeling
a. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder: onderscheid: direct en indirect onderscheid;
b. direct onderscheid: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;

c. indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan die bedoeld in onderdeel b. dat direct onderscheid tot gevolg heeft.

Artikel 50 Algemeen Rijksambtenarenreglement
1. De ambtenaar is gehouden de plichten uit zijn functie voortvloeiende nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen, zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 11 Richtlijn 2000/43/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming

1. Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat werkgevers en werknemers via de sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek of de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

Artikel 5 Richtlijn 2000/43/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming

Positieve acties

Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of aanneemt om de nadelen verband houdende met ras of etnische afstamming te voorkomen of te compenseren.

Actieplan Rijksoverheid.

Invoering model gedragscode tegen rassendiscriminatie.

De invoering verloopt op twee niveau's; op bovendepartementaal en op departementaal niveau. Het departementaal niveau is in de code zelf beschreven via een stappenplan, dat aangeeft hoe een code aan de eigen organisatie kan worden aangepast en ingevoerd.

Voor beide niveau's geldt dat de invoering succesvol mag worden geacht als er een goede inbedding plaats heeft gevonden bij het management van de verschillende departementen en als ook de medewerker op de reproductieafdeling van Ministerie Y of de beleidsmedewerker van Agentschap X weten dat er een gedragscode is, en wat zij er aan kunnen hebben. Het vereist een fundamentele inspanning om dit te bereiken.

Het bovendepartementale niveau wordt hierna uitgewerkt.

De Directie Coördinatie Integratiebeleid Minderheden (DCIM) is sturend in dit actieplan. Zij draagt zorg voor coördinatie van activiteiten omtrent de invoering van gedragscode.

Stappen.

Politieke lijn.

- De modelgedragscode en het stappenplan worden door de Minister voor Grote Steden en Integratiebeleid vastgesteld.
- Goedkeuring in de Ministerraad
- Gedragscode ter kennisname naar 2e Kamer

Ambtelijke lijn.

- SG-Beraad spreekt invoering met elkaar af.

Conferentie.

Conferentie / congres over gedragscodes. De conferentie dient als startschot en eerste brede bekendmaking van de gedragscode tegen rassendiscrimi-natie. Op de startconferentie kan voor een breed publiek worden toegelicht, wat de achtergronden en verwachtingen met betrekking tot deze modelcode zijn. Ook kan worden getoetst binnen welke departementen al gedragscodes zijn, hoe deze functioneren en op welke wijze aan diverse begrippen inhoud is gegeven c.q. kan worden gegeven.

Door aan het begin een conferentie te organiseren wordt een gemeenschappelijke basis gelegd voor het verdere traject en wordt breed duidelijk, welk belang aan deze modelcode wordt gehecht. De doelgroep zijn vertegenwoordigers van personeelszaken, leidinggevenden en mensen uit het 'veld'.

Tijdens de conferentie wordt de gedragscode overhandigd door Minister Van Boxtel (als eigenaar) aan Minister-President Kok.
De code wordt geplaatst op www.ministervanboxtel.nl en www.minbzk.nl.
Een nieuwsbrief van deze conferentie wordt met de modelgedragscode aan de ministeries op gestuurd.

De overhandiging kan letterlijk worden uitgewerkt. De vorm van de conferentie zou een estafetteconferentie kunnen zijn. Dat wil zeggen: er vindt een algemene conferentie plaats, daarna wordt per ministerie een eigen conferentie georganiseerd.

Departementaal.

Per Ministerie.

- Aanbieden van de brochure: voorbeeldcode, stappenplan (voor vorm zie boven; estafetteconferentie)
- Tijdelijke departementale werkgroep in het leven roepen. Doel van de werkgroep is de voortgang van de introductie van de code te bewaken. Eén of meer vertegenwoordigers van verschillende etnische gemeenschappen (bijvoorbeeld van een zelforganisatie) als klankbordleden van de werkgroep opnemen, met als doel externe deskundigheid te verkrijgen c.q. draagvlak te verwerven.
- Afdeling communicatie betrekken. De gedragscode wil een cultuuromslag bewerkstelligen. Een goede communicatie is daarbij erg belangrijk.
- In het personeelsblad van het betreffende ministerie worden opiniërende / informerende /achtergrondartikelen geplaatst. Elk ministerie heeft inmiddels een website (internet of intranet is mogelijk), op de website wordt de gedragscode gepubliceerd. Er wordt doorgelinkt naar

de site van www.ministervanboxtel.nl en www.minbzk.nl

Interdepartementaal.

- Tijdelijke interdepartementale werkgroep in het leven roepen (situeren bij De Directie Coördinatie Integratiebeleid Minderheden). Doel van de werkgroep: uitwisselen van ervaringen, vergelijken en bijhouden van de stand van zaken. De werkgroep bestaat uit afgevaardigden van de departementale werkgroepen. Het ADOR kan deze rol (ook) vervullen.
- Voor de Tijdelijke interdepartementale werkgroep wordt externe, deskundige begeleiding gezocht en / of één of meer vertegenwoordigers van verschillende etnische gemeenschappen (bijvoorbeeld van zelforganisaties).
- Periodiek, halfjaarlijks bericht over de voortgang van de gedragscode in reguliere personeelsbladen.
- Plaatsing op website. De website heeft mogelijkheid tot forumdiscussie; hoe werkt de code in praktijk uit. Hier kan een competitief element worden ingebouwd; een meting hoever men is.

figuur 1 Actieplan Model Gedragscode Rijksoverheid tegen Rassendiscriminatie

